



RegioneLombardia

## **Criteria della Valutazione del Potenziale**

## Sommario

<b>1.</b>	<b><i>Nota metodologica</i></b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b><i>Aree di valutazione</i></b> .....	<b>3</b>
2.1	<b>Area Diagnosi</b> .....	<b>3</b>
2.2	<b>Area Disabilità</b> .....	<b>4</b>
2.3	<b>Area Funzionamento Lavorativo</b> .....	<b>4</b>
2.4	<b>Area Personale</b> .....	<b>4</b>
2.5	<b>Analisi Istruzione e Competenze</b> .....	<b>5</b>
2.6	<b>Area Sostegni e Rete di Supporto</b> .....	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b><i>Finalità della valutazione</i></b> .....	<b>6</b>

## 1. Nota metodologica

La Valutazione del Potenziale di Regione Lombardia adotta un approccio bio-psico-sociale in linea con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e il D.Lgs. 62/2024.

I criteri sono stati definiti attraverso un processo di **coprogettazione con i Collocamenti Mirati** che già utilizzano questo strumento, garantendo così una metodologia condivisa.

Il questionario sarà strutturato utilizzando **strumenti standardizzati internazionali**:

- **WHODAS 2.0** (World Health Organization Disability Assessment Schedule) per la valutazione della disabilità
- **ICF** (International Classification of Functioning, Disability and Health) per il funzionamento lavorativo
- **ICD-10/DSM-5** per la classificazione diagnostica

L'obiettivo è integrare la Valutazione del Potenziale con il calcolo delle fasce di profilazione e l'implementazione di progetti di inserimento lavorativo personalizzati.

## 2. Aree di valutazione

Nella strutturazione del questionario saranno considerate 6 aree di valutazione.

### 2.1 Area Diagnosi

L'area diagnostica rappresenta il punto di partenza della valutazione e si deve articolare in diverse componenti. Viene anzitutto identificata la **diagnosi principale** attraverso la codifica internazionale, valutandone l'indice di gravità che può variare da lieve a gravissimo, l'impatto del trattamento in corso con le relative necessità di monitoraggio periodico, e il livello di compenso clinico e comportamentale raggiunto.

Parallelamente devono essere esaminate eventuali **diagnosi in comorbidità** con gli stessi parametri di valutazione, per avere un quadro clinico completo della situazione della persona.

Un'attenzione particolare è dedicata ai **problemi di comportamento**, attraverso un'analisi dettagliata di 58 comportamenti specifici che spaziano dall'iperattività all'isolamento sociale, dall'aggressività ai comportamenti stereotipati. Per ciascun comportamento viene valutato l'indice di gravità, l'impatto del trattamento necessario e il livello di compenso e prevedibilità.

Infine, vengono esaminate le **funzioni mentali, sensoriali e il dolore**, includendo aspetti come orientamento, temperamento, memoria, attenzione, percezione, linguaggio, funzioni cognitive, vista, udito, equilibrio e presenza di dolore.

## **2.2 Area Disabilità**

Questa sezione utilizza il sistema WHODAS 2.0 per valutare le difficoltà sperimentate dalla persona in un periodo di riferimento specifico. L'approccio considera non solo le limitazioni funzionali, ma anche la rilevanza soggettiva di ciascuna difficoltà per la persona e le necessità adattive richieste dal contesto di vita.

Le aree investigate comprendono la **mobilità fisica**, come la capacità di stare in piedi per periodi prolungati o camminare per lunghe distanze, le **attività di cura personale** quali lavarsi e vestirsi, le **funzioni cognitive** come concentrarsi per almeno dieci minuti o imparare cose nuove, e le **relazioni interpersonali** inclusa la capacità di interagire con persone sconosciute e mantenere amicizie.

Particolare attenzione è posta al funzionamento lavorativo quotidiano e alla partecipazione sociale in attività comunitarie. La valutazione include anche l'aspetto emotivo, esplorando quanto la persona sia stata coinvolta emotivamente dai suoi problemi di salute.

Per completare il quadro vengono rilevati i giorni totali in cui si sono manifestate le difficoltà durante il periodo di riferimento, i giorni di completa impossibilità a svolgere le attività abituali e quelli in cui le attività sono state ridotte ma non completamente interrotte.

## **2.3 Area Funzionamento Lavorativo**

Basandosi sui criteri ICF, questa area valuta specificamente le competenze e capacità necessarie in ambito lavorativo attraverso dodici componenti fondamentali.

La **cura della propria persona** esamina la capacità di presentarsi puliti e ordinati sul posto di lavoro, mentre l'**apprendimento** valuta la capacità di acquisire nuovi compiti e procedure. La **comunicazione** esplora la capacità di interagire adeguatamente nell'ambiente lavorativo, e la **mobilità** considera l'autonomia negli spostamenti, incluso l'utilizzo di mezzi di trasporto.

Le **relazioni interpersonali** vengono valutate in termini di capacità di stabilire e mantenere rapporti con colleghi e superiori, mentre il **rispetto delle regole** esamina la comprensione e l'aderenza alle norme del posto di lavoro.

Aspetti operativi cruciali includono la **comprensione del compito** assegnato, l'**esecuzione** dello stesso con continuità e precisione, il **controllo del risultato** per identificare errori e cause, e l'**uso degli strumenti** necessari per lo svolgimento delle mansioni.

L'**autonomia** misura il grado di supervisione necessario, l'**impegno e motivazione** valutano l'interesse e la dedizione al lavoro, mentre la **socializzazione** esamina la capacità di integrarsi positivamente nel gruppo di lavoro.

## **2.4 Area Personale**

Quest'area esplora la dimensione soggettiva della persona, concentrandosi sui suoi valori, disponibilità e preferenze in ambito lavorativo.

L'**esplorazione dei valori** indaga il significato personale del lavoro, esplorando quanto la persona consideri il lavoro come fonte di utilità personale, occupazione del tempo, guadagno economico, soddisfazione familiare, riconoscimento sociale, indipendenza, applicazione delle competenze acquisite, realizzazione di sogni e progetti personali, o dovere sociale.

La **valutazione delle disponibilità e compatibilità** esamina l'atteggiamento verso aspetti pratici del lavoro come alzarsi presto, essere puntuali, curare l'aspetto personale, comunicare assenze e ritardi, stare lontano da casa, eseguire mansioni, imparare procedure nuove, accettare critiche, rispettare regole, lavorare in team o con il pubblico, lavorare da soli, aspettare quando necessario, chiedere aiuto, e affrontare fatica e stanchezza.

Le **preferenze lavorative** esplorano i diversi ambiti in cui la persona preferirebbe lavorare, dall'ufficio alla fabbrica, dal negozio alla ristorazione, dai servizi turistici alle botteghe artigianali, dai cantieri agli ambienti di cura, dalle scuole ai trasporti, fino ai giardini e vivai.

Infine, vengono individuate le **aspettative e i fattori favorevoli** sul posto di lavoro, considerando elementi come il clima di accoglienza, la disponibilità di colleghi e dirigenti, l'amichevolezza dell'ambiente, il rispetto della privacy, le condizioni ambientali, la flessibilità oraria, le possibilità di socializzazione durante il lavoro, lo stile di leadership e le caratteristiche fisiche dell'ambiente.

## **2.5 Analisi Istruzione e Competenze**

Questa sezione fornisce un quadro completo del background formativo e delle competenze acquisite dalla persona.

Il **titolo di studio** viene valutato dal livello elementare fino ai master universitari, considerando anche attestati di formazione aggiuntivi come elementi positivi ed eventuali interruzioni del percorso formativo. Vengono inoltre raccolte informazioni su eventuali supporti educativi ricevuti come insegnanti di sostegno, assistenti all'autonomia, diagnosi per bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento.

Le **competenze digitali** esplorano la capacità di utilizzare programmi di scrittura e fogli di calcolo, organizzare contenuti digitali, utilizzare strumenti di condivisione, effettuare ricerche internet, gestire email con allegati, utilizzare applicazioni di videoconferenza e social network, accedere a servizi digitali pubblici come SPID e utilizzare software di intelligenza artificiale.

Le **competenze linguistiche** considerano il livello di padronanza dell'italiano e di eventuali lingue straniere secondo il quadro europeo delle competenze.

L'analisi delle **esperienze lavorative pregresse** include tirocini, stage e lavori precedenti, esaminando le mansioni svolte, la tipologia contrattuale (lavoro autonomo, dipendente, tirocinio, apprendistato, servizio civile), la durata, i motivi di cessazione e le competenze acquisite certificate.

## **2.6 Area Sostegni e Rete di Supporto**

Quest'ultima area mappa la rete di sostegni, servizi e politiche disponibili per la persona, elementi fondamentali per il successo di un progetto di inserimento lavorativo.

Vengono identificati i **benefici economici** di cui la persona usufruisce, come pensioni di invalidità, indennità e altre provvidenze, e viene verificata l'esistenza di un **progetto di vita individualizzato**, personalizzato e partecipato che possa integrarsi con l'obiettivo lavorativo.

L'analisi include i **servizi formativi** disponibili, i **servizi abitativi** e di housing sociale che possano supportare l'autonomia, i **servizi di trasporto** necessari per raggiungere il posto di lavoro, e i servizi di socializzazione che contribuiscono al benessere generale della persona.

Vengono inoltre considerati eventuali **programmi socioterapeutici** in corso e **percorsi propedeutici al lavoro** già attivati, per costruire un progetto di inserimento che sia coerente e integrato con tutti i supporti esistenti.

## **3. Finalità della valutazione**

La valutazione del potenziale rappresenta un primo passo fondamentale non solo per identificare l'intensità di aiuto necessaria e definire fasce di profilazione appropriate, ma costituisce anche una modalità concreta per l'integrazione dei sistemi lavoro nei progetti di vita, prevista dal D.Lgs. 62/2024, e una prima applicazione delle indicazioni sulla valutazione delle persone iscritte al collocamento mirato inserite nel DM 43/2022, cioè l'utilizzo di sistemi bio-psico-sociali per la profilazione e la presa in carico delle persone con disabilità.

Lo strumento è finalizzato a implementare progetti di inserimento lavorativo personalizzati che tengano conto sia delle potenzialità individuali sia dei supporti necessari per il successo del percorso.

I dati storici raccolti sull'utenza e i risultati lavorativi collegati alla persona serviranno anche per perfezionare le politiche di inserimento lavorativo attualmente proposte da Regione Lombardia, nel pieno rispetto dei criteri di tutela dei dati personali attraverso la tracciabilità sui sistemi regionali dedicati.

Il sistema integra valutazioni oggettive standardizzate con la prospettiva soggettiva della persona, garantendo un approccio centrato sui diritti e sulle potenzialità individuali, in piena coerenza con i principi della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.